

KONTRIBUSI SUPERVISI KLINIS, PENGEMBANGAN KEPROFESIAN BERKELANJUTAN (PKB), DAN PROMOSI KEPANGKATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA GURU SMP DI KECAMATAN PETANG, KABUPATEN BADUNG

I Kadek Agus Mahardika, Anak Agung Gede Agung, I Nyoman Natajaya.

Program Studi Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana
Universitas pendidikan Ganesha
Singaraja, Indonesia

e-mail : agus.mahardika@pasca.undiksha.ac.id,
gede.agung@pasca.undiksha.ac.id,
nyoman.natajaya@pasca.undiksha.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, (1) kontribusi supervisi klinis terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, (2) kontribusi pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, (3) kontribusi motivasi kerja terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, dan (4) kontribusi secara bersama-sama supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan promosi kepangkatan, terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka dilakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan ex-post facto dengan analisis regresi ganda. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, temuan yang diperoleh adalah sebagai berikut. Hasil analisis data menunjukkan bahwa (1) terdapat kontribusi yang signifikan supervise klinis terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, (2) terdapat kontribusi yang signifikan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, (3) terdapat kontribusi yang signifikan promosi kepangkatan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang dan (4) terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan promosi kepangkatan, berkontribusi positif dan signifikan terhadap motivasi kinerja guru.

Kata kunci : supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan, promosi kepangkatan, motivasi kerja guru.

ABSTRACT

The study aimed at finding out (1) the contribution of clinical supervision on work motivation teachers in the SMP District Petang, (2) contribution to the ongoing professional development of teachers' work motivation in the SMP District Petang, (3) the contribution of motivation to work on work motivation teachers in the SMP District Petang, and (4), contributing together clinical supervision, continuing professional development, and promotion of rank, on work motivation teachers in the SMP District Petang. The study was conducted at the SMP District Petang by utilizing an ex-post facto design and they were analyzed based on inferential statistic with simple and multiple regression. Data was collected using a questionnaire. The results showed that (1) there was a significant contribution of clinical supervision on work motivation teachers in the SMP District Petang, (2) there was a significant contribution of clinical supervision on work motivation

teachers in the SMP District Petang, (3) there was a significant contribution of motivation to work on work motivation teachers in the SMP District Petang, and (4) there was a simultaneous significant contributing together clinical supervision, continuing professional development, and promotion of rank, on work motivation teachers in the SMP District Petang.

Keywords: clinical supervision, continuing professional development, promotion rank, work motivation of teachers.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah merupakan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara. Pendidikan memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa dan merupakan wahana dalam menerjemahkan pesan-pesan konstitusi serta sarana dalam membangun watak bangsa. Masyarakat yang cerdas akan memberikan nuansa kehidupan yang cerdas pula, secara progresif akan membentuk kemandirian. Masyarakat bangsa yang demikian merupakan investasi besar dalam proses pembangunan di suatu negara, baik dari aspek ekonomi, politik, sosial, dan budaya.

Guru sebagai tenaga pendidik merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan tujuan pendidikan, karena merupakan bagian integral dari organisasi pendidikan di sekolah secara menyeluruh, dan secara langsung memberikan bimbingan untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas. Guru merupakan sumber daya manusia yang menjadi perencana, pelaku dan penentu tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu dalam menunjang kegiatan guru diperlukan iklim sekolah yang kondusif dan hubungan yang baik antar unsur-unsur internal sekolah antara lain kepala sekolah, guru, tenaga administrasi dan siswa. Serta hubungan baik antar unsur-unsur eksternal sekolah yaitu dengan orang tua siswa dan masyarakat.

Memperhatikan kondisi tersebut, maka guru harus selalu termotivasi untuk

meningkatkan kinerja mengingat tantangan dunia pendidikan untuk menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mampu bersaing di era global semakin ketat. Motivasi kerja guru akan memicu hasil kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta penggunaan waktu.

Guru merasa termotivasi ketika mereka mengalami kepuasan dalam pekerjaan, yang mendorong mereka untuk melakukan sesuatu yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa guru memiliki akses sumber daya yang memungkinkan mereka untuk tumbuh secara profesional. Untuk membuat guru merasa termotivasi, kepala sekolah memiliki peranan yang sangat penting. Sebagai administrator dan supervisor kepala sekolah seharusnya menerapkan strategi yang tepat dalam mengoptimalkan kinerja guru. Pada umumnya rendahnya motivasi kerja guru cenderung disebabkan oleh perlakuan kepala sekolah kepada guru, serta iklim kerja yang kurang kondusif. Padahal upaya sederhana dapat dilakukan untuk memotivasi guru dengan hasil yang optimal. Seperti misalnya menjaga hubungan yang positif di antara warga sekolah baik antar guru, kepala sekolah dan stake holder, sehingga guru merasa nyaman dan dapat memperbaiki kualitas kinerjanya.

Mengingat begitu pentingnya peranan kepala sekolah dalam memotivasi guru, dipandang perlu melakukan upaya-upaya peningkatan kualitas kerja melalui supervisi berkelanjutan, pengembangan profesi guru serta menentukan kelayakan promosi jabatan/kepangkatan berdasarkan prestasi kerja yang diperoleh oleh guru. Ketiga komponen tersebut cenderung menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja guru.

Menurut Mantja (2005) disebutkan bahwa supervisi klinis ini lebih berorientasi pada kegiatan guru di dalam kelas. Penekanan supervisi klinis adalah pengobatan atau penyembuhan yang diwujudkan dalam bentuk tatap muka antara supervisor (pembimbing) dengan guru. Supervisi klinis lebih memusatkan perhatiannya pada perilaku guru yang aktual di kelas. Supervisi klinis merupakan proses membantu guru untuk memperkecil ketidaksesuaian (kesenjangan) antara perilaku mengajar yang aktual dengan perilaku mengajar yang ideal. Dalam teorinya dikemukakan bahwa supervisi klinis mengandung tiga fase yakni pertemuan perencanaan, observasi kelas, dan pertemuan balikan (planning conference, classroom observation and feedback conference).

Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa. Dengan demikian semua siswa diharapkan dapat mempunyai pengetahuan lebih, mempunyai keterampilan lebih baik, dan menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang materi ajar serta mampu memperlihatkan apa yang mereka ketahui dan mampu melakukannya. PKB mencakup berbagai cara dan/atau pendekatan dimana guru secara berkesinambungan belajar setelah memperoleh pendidikan dan/atau pelatihan awal sebagai guru. PKB mendorong guru untuk memelihara dan meningkatkan standar mereka secara keseluruhan mencakup bidang-bidang berkaitan dengan pekerjaannya sebagai profesi. Dengan demikian, guru dapat memelihara, meningkatkan dan memperluas pengetahuan dan keterampilannya serta membangun kualitas pribadi yang dibutuhkan di dalam kehidupan profesionalnya. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2010 yang menyatakan bahwa PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan

dengan keberhasilan siswa. PKB mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan tenaga pendidik yang berimplikasi kepada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. Dalam teori ini PKB mencakup tiga hal; yakni pengembangan diri, publikasi ilmiah, dan karya inovatif.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, PK Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karir, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru. Penguasaan kompetensi dan penerapan pengetahuan serta keterampilan guru, sangat menentukan tercapainya kualitas proses pembelajaran atau pembimbingan peserta didik, dan pelaksanaan tugas tambahan yang relevan bagi sekolah/madrasah, khususnya bagi guru dengan tugas tambahan tersebut. Sistem PK Guru adalah sistem penilaian yang dirancang untuk mengidentifikasi kemampuan guru dalam melaksanakan tugasnya melalui pengukuran penguasaan kompetensi yang ditunjukkan dalam unjuk kerjanya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas ketiga komponen tersebut cenderung menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja guru.

Menurut Reksohadiprodjo dan Handoko, (1997:252) motivasi adalah keadaan dalam pribadi seorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Buhler, (2004:191) memberikan pendapat tentang pentingnya motivasi sebagai berikut. "Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan". Motivasi atau

dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan". Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi. Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap. Hirarki kebutuhan menurut Maslow (Robbins, 1996:127) bahwa motivasi didasarkan atas tingkat kebutuhan yang disusun menurut prioritas kekuatannya. Apabila kebutuhan pada tingkat bawah telah dipenuhi maka kondisi ini menimbulkan kebutuhan untuk memenuhi perilaku yang menuntut kebutuhan yang lebih tinggi. Tingkat kebutuhan terbawah adalah kebutuhan fisiologis atau kebutuhan untuk hidup terus misalnya kebutuhan untuk makan, tidur udara dan sebagainya. Setelah kebutuhan tersebut terpenuhi, maka kebutuhan selanjutnya adalah kebutuhan akan keselamatan atau keamanan.

Pada kenyataannya pengembangan keprofesian berkelanjutan, supervisi klinis, serta perlakuan yang adil terhadap guru melalui promosi kepangkatan tidak sepenuhnya dapat memicu peningkatan motivasi kerja guru. Hal ini terjadi karena pelaksanaan yang cenderung belum optimal. Seperti kondisi yang terjadi pada SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. Berdasarkan hasil pengamatan serta informasi dari rekan guru, bahwa masih banyak terdapat kesenjangan-kesenjangan, konflik yang terjadi dikangangan guru dan kepala sekolah, karena belum terdapat upaya yang optimal untuk memecahkan permasalahan tersebut. Seperti misalnya ketidak seimbangan beban kerja, supervisi yang sangat jarang dilakukan, sehingga kepala sekolah tidak dapat membedakan guru yang memiliki etos kerja dan motivasi tinggi dengan guru yang tidak aktif, guru

yang berprestasi membina anak sampai memperoleh prestasi diperlakukan sama dengan guru yang lalai dengan tugas, serta ketidak seimbangan antara promosi jabatan yang diberikan oleh kepala sekolah terhadap kepada guru pada sekolah yang dipimpin.

Melihat kondisi tersebut, maka guru dalam organisasi pendidikan perlu mendapatkan perhatian dan bimbingan melalui supervisi klinis, dukungan untuk pengembangan profesi serta mendapat perhatian semua komponen yang berkompeten dalam kenaikan pangkat serta jabatan di lingkungan sekolah, sehingga akan menimbulkan iklim organisasi yang kondusif dan pada akhirnya berdampak positif terhadap motivasi kerja guru, khususnya guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung.

Berdasarkan uraian di atas, maka yang menjadi fokus kajian dalam penelitian ini adalah, Kontribusi Supervisi Klinis, Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB), dan Promosi Kepangkatan Terhadap Motivasi Kerja Guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat *expost facto* atau *surve*, karena tidak melakukan manipulasi terhadap gejala yang diteliti dan gejalanya secara wajar sudah ada di lapangan. "Penelitian *expost facto* adalah telaah empirik sistematis di mana ilmuwan tidak dapat mengontrol secara langsung variabel bebasnya karena manifestasinya telah muncul, atau karena sifat hakikat variabel itu memang menutup kemungkinan manipulasi" (Kerlinger, 2000:604). Teknik ini digunakan untuk mengetahui: (1) hubungan pasangan skor variabel supervisi klinis (X1) dengan motivasi kerja guru (Y), (2) hubungan pasangan skor variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan (X2) dengan motivasi kerja guru (Y), dan (3) hubungan pasangan skor variabel promosi kepangkatan (X3) dengan motivasi kerja guru (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Guru SMP di Kecamatan Petang. Berdasarkan data yang diperoleh di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Badung, jumlah SMP di Kecamatan Petang adalah 4. Jumlah guru

laki-laki 65 orang, perempuan 44 orang. Jumlah guru secara keseluruhan 109 orang, yang terdiri dari Guru PNS, DPK, Guru Kontrak dan Honorer. Berdasarkan pertimbangan-pertimbangan teknis pelaksanaan penelitian, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. Dengan menggunakan tabel dari Isaac dan Michael, untuk populasi yang besarnya berkisar 109 orang untuk taraf kesalahan 5%, maka jumlah sampelnya adalah 84 orang (Sugiyono 2009:71). Kemudian sampel diambil berdasarkan rumus Warwich dan Linninger (1975) sehingga diperoleh sampel sejumlah 99 orang. Data yang terkumpul dalam penelitian ini adalah data tentang determinasi iklim organisasi, komitmen guru pada profesi, motivasi kerja dan kinerja Guru. Untuk memperoleh data tersebut dipergunakan tehnik pengumpulan data secara kuisisioner. Kuisisioner yang disusun berdasarkan kajian secara kritis terhadap teori masing-masing variabel. Sehingga indikator yang diukur menggunakan kuisisioner, dengan pola skala Likert, yang mempunyai rentang skor dari 5 sampai dengan 1 untuk pernyataan positif, sedangkan dari 1 sampai 5 untuk pernyataan negatif. Tetapi dalam penelitian ini untuk pernyataan negatif digunakan rentang skor 1 sampai 4, dan pernyataan positif digunakan rentang skor 4 sampai 1. Rentangan skor yang dipakai adalah sebagai berikut. SS (Sering Sekali), SR (Sering), JR (Jarang), SJ (Sangat Jarang), TP (Tidak Pernah). Data yang telah diperoleh dari penelitian dideskripsikan menurut masing-masing variabel, yaitu supervise klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan, promosi kepangkatan dan motivasi kerja guru. Untuk tujuan demikian maka akan dicari rerata (M), standar deviasi (SD), modus (Mo) dan median (Me) setiap variabel yang diteliti. Untuk tujuan tersebut sebelum dicari harga-harga yang diperlukan akan dibuat terlebih dahulu tabel distribusi frekuensi dan histogram untuk setiap variabel penelitian. Tabel tersebut dibuat dengan cara membuat kelas interval dengan aturan Sturges (Agung, 2009). Untuk menguji hipotesis pertama, kedua dan ketiga digunakan teknik analisis data regresi sederhana. Untuk menguji hipotesis

keempat, digunakan teknik analisis regresi ganda dan korelasi parsial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk mendapatkan gambaran mengenai karakteristik distribusi skor dari masing-masing variabel, berikut ini disajikan skor tertinggi, skor terendah, harga rerata, simpangan baku, varians, median, modus, histogram, dan kategorisasi masing-masing variabel yang diteliti.

Untuk memudahkan deskripsi masing-masing variabel, di bawah ini disajikan statistik seperti tampak pada Tabel 1.

Tabel 1 Ringkasan Statistik Masing-Masing Variabel

Variabel	X ₁	X ₂	X ₃	Y
Statistik				
Mean	114.31	117.78	122.71	125.01
Median	113.00	117.00	123.00	125.00
Modus	115	115	125.00	128
Standar Deviasi	8.68	7.00	5.613	511.400
Varians	75.46	49.03	31.515	26.153
Range	36	31	25	25
Skor Minimum	99	101	111	111
Skor Maksimum	135	132	136	136
Jumlah	11304	11704	12104	12404

Keterangan:

- X₁ = Supervisi Klinis
X₂ = Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
X₃ = Promosi Kepangkatan
Y = Motivasi Kerja Guru

Skor kontribusi supervisi klinis pada SMP di kecamatan petang yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai responden adalah 135 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 140, sedangkan skor terendah yang dicapai responden adalah 99 dari skor yang mungkin dicapai 35, rata-rata skor supervise klinis adalah 114,31. Jadi variable supervisi klinis berada pada kategori tinggi, artinya proses supervisi klinis yang ada memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang. Secara rinci dapat dihitung bahwa supervisi klinis berada dalam

kategori sangat tinggi sebanyak 44 orang = 44,5% dan dalam kategori tinggi sebanyak 55 orang = 55,5%, dalam kategori sedang tidak ada = 0,00%, dalam kategori rendah tidak ada = 0,00%, dan dalam kategori sangat rendah tidak ada = 0,00%. Dengan demikian, berarti supervisi klinis SMP di kecamatan petang dipandang tinggi.

Skor Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan pada SMP di Kecamatan Petang yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai responden adalah 132 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 135, sedangkan skor terendah yang dicapai responden adalah 101 dari skor yang mungkin dicapai 35. rata-rata skor Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan adalah 117,78. Jadi klasifikasi Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan berada pada kategori sangat tinggi, artinya proses Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan yang ada memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja guru pada SMP di kecamatan Petang. Secara rinci dapat dihitung bahwa Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan berada dalam kategori sangat tinggi sebanyak 75 orang = 75,76%, dalam kategori tinggi sebanyak 24 orang = 24,24%, dalam kategori sedang tidak ada = 0,00%, dalam kategori rendah tidak ada = 0,00%, dan dalam kategori sangat rendah tidak ada = 0,00%. Dengan demikian, berarti Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan pada SMP di Kecamatan Petang dipandang sangat tinggi.

Skor Promosi Kepangkatan pada SMP di Kecamatan Petang yang diperoleh menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai responden adalah 136 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 140, sedangkan skor terendah yang dicapai responden adalah 111 dari skor yang mungkin dicapai 35, rata-rata skor promosi kepangkatan adalah 122,71. Jadi dapat disimpulkan bahwa klasifikasi promosi kepangkatan berada pada kategori sangat tinggi, artinya proses promosi kepangkatan yang ada memberikan kontribusi terhadap Promosi Kepangkatan pada SMP di Kecamatan Petang. Secara rinci dapat dihitung bahwa promosi kepangkatan berada dalam kategori sangat tinggi sebanyak 88 orang = 88,89%, dalam kategori tinggi sebanyak 11 orang = 11,11%, dalam

kategori sedang tidak ada = 0,00%, dalam kategori rendah tidak ada = 0,00%, dan dalam kategori sangat rendah tidak ada = 0,00%. Dengan demikian, berarti Promosi Kepangkatan pada SMP di Kecamatan Petang dipandang sangat tinggi.

Skor Motivasi Kerja guru SMP di Kecamatan Petang yang diperoleh dari hasil pencatatan dokumen menunjukkan bahwa skor tertinggi yang dicapai responden adalah 136 dari skor tertinggi yang mungkin dicapai adalah 140, sedangkan skor terendah yang dicapai responden adalah 111 dari skor yang mungkin dicapai 35, rata-rata skor motivasi kerja guru adalah 125,01. Jadi dapat disimpulkan bahwa klasifikasi motivasi kerja guru berada pada kategori sangat tinggi. Secara rinci dapat dihitung bahwa motivasi kerja guru berada dalam kategori sangat tinggi sebanyak 96 orang = 96,97%, dalam kategori tinggi sebanyak 3 orang = 3,03%, dalam kategori sedang tidak ada = 0,00%, dalam kategori rendah tidak ada = 0,00%, dan dalam kategori sangat rendah tidak ada = 0,00%. Dengan demikian, berarti motivasi kerja guru pada SMP di Kecamatan Petang dipandang sangat tinggi.

Ada empat hipotesis yang diuji dalam penelitian ini. Hipotesis yang diuji dalam penelitian ini adalah: (1) Terdapat kontribusi yang signifikan supervisi klinis terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung (2) Terdapat kontribusi yang signifikan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. (3) Terdapat kontribusi yang signifikan promosi kepangkatan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. (4) Terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan promosi kepangkatan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. Hipotesis 1, 2 dan 3 diuji dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana sedangkan untuk hipotesis 4 diuji dengan menggunakan analisis regresi linear ganda.

Hipotesis pertama berbunyi: Terdapat kontribusi yang signifikan supervisi klinis terhadap motivasi kerja guru SMP di

Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. Secara statistik dapat dirumuskan:

$$H_0 : \rho_{1y} = 0$$

$$H_1 : \rho_{1y} > 0$$

Berdasarkan hasil uji linieritas garis regresi diperoleh hubungan supervisi klinis dengan motivasi kerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 0,692 + 22,031X_1$. Persamaan garis regresi ini kemudian diuji signifikansinya terhadap variabel terikat dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil uji signifikansi garis regresi pengujian hipotesis pertama disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2 Uji Signifikansi Garis Regresi Supervisi Klinis terhadap Motivasi Kerja Guru

Sumber Variasi	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
Regresi (reg)	10,293	3,96	Signifikan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada Tabel 2 dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 0,692 + 22,031X_1$ dengan $F_{hitung} = 10,293 > F_{tabel} = 3,96$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$); hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} > F_{tabel}$, sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan supervisi klinis dengan motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh supervisi klinis yang dapat diprediksi dari persamaan garis regresi $\hat{Y} = 0,692 + 22,031X_1$. Untuk mengetahui besarnya kontribusi supervisi klinis (X_1) terhadap motivasi kerja guru (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh $r_{hitung} = 0,65$ dengan $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara supervisi klinis dan motivasi kerja guru. Untuk mengetahui determinan digunakan nilai *R Square*. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16.00 diperoleh nilai *R Square* adalah 0,040. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel supervisi klinis terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di

Kecamatan Petang sebesar 4% (*R Square x 100%*).

Temuan ini sejalan dengan Suhadiyono (2007) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru cukup besar ditentukan oleh supervisi klinis. Untuk itu usaha meningkatkan motivasi kerja guru perlu lebih diprioritaskan pada supervisi klinis di sekolah sehingga diharapkan usaha meningkatkan mutu pendidikan akan berhasil secara maksimal.

Mantja (2005) yang menyebutkan bahwa supervisi klinis ini lebih berorientasi pada kegiatan guru di dalam kelas. Penekanan supervisi klinis adalah pengobatan atau penyembuhan yang diwujudkan dalam bentuk tatap muka antara supervisor (pembimbing) dan guru. Supervisi klinis lebih memusatkan perhatiannya pada perilaku guru yang aktual di kelas. Supervisi klinis merupakan proses membantu guru untuk memperkecil ketidak sesuaian (kesenjangan) antara perilaku mengajar yang aktual dengan perilaku mengajar yang ideal. Temuan penelitian ini dapat menjelaskan bahwa supervisi klinis yang kondusif akan meningkatkan motivasi kerja guru, baik secara langsung maupun tidak langsung. supervisi klinis yang kondusif juga dapat meningkatkan motivasi kerja guru. supervisi klinis sekolah yang kondusif mampu memberikan suasana sekolah yang mendukung bagi terselenggaranya proses pendidikan dan pengajaran sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar siswa di lingkungan sekolahnya.

Hipotesis kedua berbunyi: Terdapat kontribusi yang signifikan pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. Secara statistik dapat dirumuskan:

$$H_0 : \rho_{2y} = 0$$

$$H_1 : \rho_{2y} > 0$$

Berdasarkan hasil uji linieritas garis regresi diperoleh hubungan pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan motivasi kerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 0,2306X_3 + 24,840$. Persamaan garis regresi ini kemudian diuji signifikansinya terhadap variabel terikat dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil uji signifikansi garis regresi

pengujian hipotesis kedua disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3 Uji Signifikansi Garis Regresi PKB terhadap Motivasi Kerja Guru

Sumber Variasi	F _{hitung}	F _{tabel}	Kesimpulan
Regresi (reg)	9,669	3,96	Signifikan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 0,7509X_2 + 14,865$ dengan $F_{hitung} = 9,669 > F_{tabel} = 3,96$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$); hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} >$ dari F_{tabel} , sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan pengembangan keprofesian berkelanjutan dengan motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Petang. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh pengembangan keprofesian berkelanjutan yang dapat diprediksi dari persamaan garis regresi $\hat{Y} = 0,7509X_2 + 14,865$. Untuk mengetahui besarnya kontribusi pengembangan keprofesian berkelanjutan (X_2) terhadap kemampuan manajerial guru (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh $r_{hitung} = 0,58$ dan $p = 0,000$ ($p < 0,05$); hal ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara pengembangan keprofesian berkelanjutan dan motivasi kerja guru. Untuk mengetahui determinan digunakan nilai R *Square*. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16.00 diperoleh nilai R *Square* adalah 0,03. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan Petang sebesar 3 % (R *Square* $\times 100\%$).

Hasil temuan penelitian ini didukung Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan Nasional Tahun 2010 yang menyatakan bahwa PKB adalah bentuk pembelajaran berkelanjutan bagi guru yang merupakan kendaraan utama

dalam upaya membawa perubahan yang diinginkan berkaitan dengan keberhasilan siswa. PKB mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, evaluasi, dan refleksi yang didesain untuk meningkatkan karakteristik, pengetahuan, pemahaman, dan keterampilan tenaga pendidik yang berimplikasi kepada perolehan angka kredit untuk kenaikan pangkat/jabatan fungsional guru. PKB merupakan salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi motivasi kerja guru. Untuk itu di sekolah perlu membuat kesepakatan yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab kepada semua warga sekolah, sehingga guru merasa ikut memiliki sekolah dan berjuang untuk kemajuan sekolah.

Hipotesis ketiga berbunyi: Terdapat kontribusi yang signifikan promosi kepangkatan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. Secara statistik dapat dirumuskan:

$$H_0 : \rho_{3y} = 0$$

$$H_1 : \rho_{3y} > 0$$

Berdasarkan hasil uji linieritas garis regresi diperoleh hubungan promosi kepangkatan dengan motivasi kerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 0,2306X_3 + 24,840$. Persamaan garis regresi ini kemudian diuji signifikansinya terhadap variabel terikat dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Hasil uji signifikansi garis regresi pengujian hipotesis ketiga disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4 Uji Signifikansi Garis Regresi Promosi Kepangkatan terhadap Motivasi Kerja Guru

Sumber Variasi	F _{hitung}	F _{tabel}	Kesimpulan
Regresi (reg)	27,0329	3,96	Signifikan

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana pada Tabel 4 dapat disimpulkan bahwa model regresi $\hat{Y} = 0,2306X_3 + 24,840$ dengan $F_{hitung} = 27,0329 > F_{tabel} = 3,96$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$); hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} >$ dari F_{tabel} , sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan promosi kepangkatan dengan

motivasi kerja guru SMP Negeri di Kecamatan petang. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh promosi kepangkatan yang dapat diprediksi dari persamaan garis regresi $\hat{Y} = 0,2306X_3 + 24,840$. Untuk mengetahui besarnya kontribusi promosi kepangkatan (X_3) terhadap motivasi kerja guru (Y) dihitung dengan korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil analisis diperoleh $r_{hitung} = 0,31$ dengan $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara promosi kepangkatan dan motivasi kerja guru. Untuk mengetahui besarnya kontribusi digunakan nilai *R Square*. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16.00 diperoleh nilai *R Square* adalah 0,17. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel promosi kepangkatan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan petang sebesar 17% (*R Square* $\times 100\%$).

Temuan ini sejalan dengan Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling mendasar hingga tingkat yang paling tinggi. Setiap kali kebutuhan pada tingkatan paling rendah telah terpenuhi maka akan muncul kebutuhan lain yang lebih tinggi. Pada tingkatan yang paling bawah, dicantumkan berbagai kebutuhan dasar yang bersifat biologis. Pada tingkatan yang lebih tinggi dicantumkan berbagai kebutuhan yang bersifat sosial. pada tingkatan yang paling tinggi dicantumkan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Bertitik tolak dari temuan tersebut, jelaslah bahwa promosi kepangkatan berpengaruh terhadap motivasi kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi akan senantiasa bekerja dengan maksimal, menaati apa yang menjadi peraturan organisasi dan berusaha menunjukkan yang terbaik bagi organisasinya serta memiliki tanggung jawab yang besar atas tugas-tugasnya. Motivasi yang tinggi juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.

Hipotesis keempat berbunyi: Terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-

sama supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan promosi kepangkatan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. Secara statistik dapat dirumuskan:

$$H_0 : \rho_{4y} = 0$$

$$H_1 : \rho_{4y} > 0$$

Untuk menguji hipotesis keempat digunakan teknik analisis regresi ganda.

Berdasarkan hasil uji linieritas garis regresi diperoleh hubungan supervise klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan, promosi kepangkatan dengan motivasi kerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 124,958 + 7,43015X_1 + 45,10974X_2 + (-0,355859)X_3$. Persamaan garis regresi ini kemudian diuji signifikansinya terhadap variabel terikat dengan menggunakan teknik regresi ganda. Hasil uji signifikansi garis regresi pengujian hipotesis keempat disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5 Uji Signifikansi Garis Regresi Ganda

Sumber Variasi	F_{hitung}	F_{tabel}	Kesimpulan
Regresi (reg)	7,489	3,96	Signifikan

Berdasarkan hasil uji regresi ganda pada Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa model regresi: $\hat{Y} = 124,958 + 7,43015X_1 + 45,10974X_2 + (-0,355859)X_3$ dengan $F_{hitung} = 7,489 > F_{tabel} = 3,96$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$); hal ini mengindikasikan bahwa $F_{regresi} > F_{tabel}$, sehingga harga $F_{regresi}$ adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan secara bersama-sama supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan promosi kepangkatan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang, Kabupaten Badung. Ini menunjukkan bahwa naik turunnya motivasi kerja guru dipengaruhi oleh supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan promosi kepangkatan yang dapat diprediksi dari persamaan garis regresi. $\hat{Y} = 124,958 + 7,43015X_1 + 45,10974X_2 + (-0,355859)X_3$.

Untuk mengetahui besarnya supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan promosi kepangkatan

terhadap motivasi kerja guru (Y) dihitung dengan teknik regresi ganda. Berdasarkan hasil analisis diperoleh $r_{hitung} = 0,152$ dengan $p < 0,05$; hal ini mengindikasikan bahwa terdapat korelasi yang positif dan signifikan antara supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan promosi kepangkatan dengan motivasi kerja guru. Untuk mengetahui besarnya kontribusi digunakan nilai $R Square$. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS 16.00 diperoleh nilai $R Square$ adalah 0,23. Sehingga dapat disimpulkan besarnya kontribusi variabel supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan promosi kepangkatan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan petang sebesar 23 % ($R Square \times 100\%$).

PENUTUP

Hasil analisis ditemukan: (1) Supervisi Klinis berkontribusi secara signifikan terhadap motivasi kerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 0.692 + 22,031 X_1$ dengan Freg = 10.293 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan kontribusi yang signifikan antara supervise klinis terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang dengan $r_{hitung} = 9,965$ dengan ($p < 0,05$). Ini berarti supervisi klinis memberikan kontribusi terhadap terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang. Tinggi rendahnya supervisi klinis akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja guru. Variabel supervisi klinis dapat menjelaskan tinggi rendahnya terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang 9.965%. (2) Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 0.7509 + 14,865 X_1$ dengan Freg = 9,699 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan determinasi yang signifikan antara pengembangan keprofesian berkelanjutan terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang dengan $r_{hitung} = 33.537$ dengan ($p < 0,05$). Ini berarti pengembangan keprofesian berkelanjutan memberikan kontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang. Tinggi rendahnya pengembangan keprofesian berkelanjutan akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja guru. Variabel pengembangan keprofesian

berkelanjutan dapat menjelaskan tinggi rendahnya motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang sebesar 33,54% (3) Promosi Kepangkatan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru melalui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 0.2306 + 24.840 X_1$ dengan Freg = 27.0329 ($p < 0,05$). Dalam penelitian ini ditemukan korelasi yang signifikan antara promosi kepangkatan terhadap Motivasi kerja Guru SMP di Kecamatan Petang dengan $r_{hitung} = 35.009$ dengan ($p < 0,05$). Ini berarti promosi kepangkatan memberikan kontribusi terhadap Motivasi kerja Guru SMP di Kecamatan Petang. Tinggi rendahnya promosi kepangkatan akan mempengaruhi tingkat motivasi kerja guru. Variabel promosi kepangkatan dapat menjelaskan tinggi rendahnya terhadap Motivasi kerja Guru SMP di Kecamatan Petang sebesar 35.01%.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa supervise klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan promosi kepangkatan dapat menjelaskan tingkat kecenderungan motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang. Dengan kata lain bahwa supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan dan promosi kepangkatan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang dengan korelasi ganda sebesar 0,183 dan sumbangan efektif sebesar 23.104%.

Beranjak dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan supervisi klinis, pengembangan keprofesian berkelanjutan, dan promosi kepangkatan akan diikuti peningkatan motivasi kerja guru. Beranjak dari temuan penelitian ini, ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan sebagai masukan oleh pihak yang berkompeten sebagai pengelola organisasi pendidikan diantaranya :

Pertama : telah ditemukan bahwa terdapat kontribusi yang signifikan antara supervisi klinis terhadap motivasi kerja guru SMP di Kecamatan Petang. Itu berarti bahwa baik buruknya motivasi kerja guru ditentukan oleh supervisi klinis. Bertitik tolak dari temuan tersebut disarankan kepada pengelola SMP di Kecamatan Petang bahwa, perbaiki pengajaran dan bukan perbaikan kepribadian guru. Untuk ini supervisor diharapkan untuk mengajarkan berbagai keterampilan kepada guru yang

meliputi antara lain: a) keterampilan mengamati dan memahami (mempersepsi) proses pengajaran secara analitis, b) keterampilan menganalisis proses pengajaran secara rasional berdasarkan bukti-bukti pengamatan yang jelas dan tepat, c) keterampilan dalam pembaruan kurikulum, pelaksanaan, serta pencobaannya, dan d) keterampilan dalam mengajar. Kedua : pengembangan keprofesian berkelanjutan berkontribusi terhadap motivasi kerja guru. Itu berarti bahwa peningkatan motivasi kerja guru sangat ditentukan oleh komitmen guru itu sendiri. Bertitik tolak pada temuan tersebut disarankan kepada ; (1) seluruh guru SMP di Kecamatan Petang agar menumbuhkan kesadaran pada diri masing-masing atas tugas dan tanggung jawab yang dibebankan dengan pelaksanaan tugas hendaknya berdasarkan komitmen, bukan semata-mata didasari oleh faktor finansial. (2) bagi Kepala SMP di Kecamatan Petang hendaknya melakukan Kegiatan PKB di sekolah melalui jaringan yang ada dapat berupa: 1) kegiatan KKG/MGMP; (2) pelatihan/seminar/lokakarya sehari atau lebih; (3) kunjungan ke sekolah lain, dunia usaha dan industri, dsb; (4) mengundang nara sumber dari sekolah lain, komite sekolah, dinas pendidikan, pengawas, asosiasi profesi, atai intasi yang lain yang relevan. personal, harapan terhadap pekerjaan dan faktor-faktor organisasi.

Ketiga : telah ditemukan bahwa Promosi Kepangkatan berkontribusi terhadap Motivasi Kerja Guru. Beranjak dari temuan tersebut disarankan kepada Kepala Disdikpora Kabupaten Badung agar selalu memberikan pembinaan serta memperhatikan kondisi guru melalui pemenuhan kebutuhan guru meliputi fisiologis dasar, rasa aman, dicintai, dihargai dan kesempatan mengaktualisasikan diri.

DAFTAR RUJUKAN

- Agung, A. A, Gede 2014. "Metodelogi Penelitian Pendidikan". Malang: Aditya Media Publisng.
- Arikunto, Suharsimi 2001. Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (edisi revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Buhler, (2004: 191) Tentang pentingnya motivasi.

Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Kementerian Pendidikan Nasional. 2010. Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan. Jakarta : Depdiknas.

Handoko, Hani. 2003. Manajemen 2. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

Mantja, W. 2005. "Supervisi Klinik: Peranan Supervisi Kepala sekolah Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Guru SMP, SMA, SMK Se Kabupaten Buleleng". Makalah disampaikan pada seminar sehari pada tanggal 28 Juni 2005 di Singaraja.

Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan aparatur Negara dan Reformasi Biro Kerasi, No 16 Tahun 2009. Tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.16 tahun 2007. Tentang Setandar Kualifikasi Aka Demik dan Kompetensi Guru.

Peraturan Menteri Negara Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya.

Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan. 2005. Jakarta: Depdiknas.

Robbins, Stephen P. 1996. Prilaku Organisasi, Konsep, Kontropersi, Aplikasi. Alih Bahasa Hadyana Pujuatmaka. Jakarta: Prenhalindo.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional.